

FRAUENFÖRDER- UND GLEICH- STELLUNGSPLAN

3. FORTSCHREIBUNG 2012-2015



Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Fröndenberg/Ruhr
3. Fortschreibung 2012 – 2015

Vorwort	3
1 Allgemeine Bestimmungen	4
1.1 Geltungsbereich	4
1.2 Sprache	4
2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
2.1 Grundlagen	4
2.2 Ermittlung des Frauenanteils in der Beschäftigtenstruktur	5
2.2.1 Nichttechnische Verwaltung	5
2.2.2 Technische Verwaltung	7
2.3 Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen	8
2.4 Ermittlung des Frauenanteils im Bereich der Auszubildenden	8
2.5 Teilzeitbeschäftigte	8
2.6 Beurlaubte Beschäftigte	9
2.7 Zusammenfassung	9
3 Prognose und Zielvorgaben	9
4 Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung	11
4.1 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung	11
4.2 Stellenausschreibungen	12
4.3 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	12
4.4 Ausbildung und Anleitungsgespräche	13
4.5 Fortbildung	13
4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen	13
4.7 Schutz vor sexueller Belästigung	14
5 Angebote der Gleichstellungsstelle	15
6 Controlling	15
7 Schlussbestimmung	16
Anlage	

Vorwort

Seit mehr als sechs Jahrzehnten ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert. Auch wenn sich in diesem Zeitraum die rechtliche Stellung der Frau deutlich verbessert hat, bleibt die Forderung nach umfassender Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor aktuell. Insbesondere im Erwerbsleben zeigt sich, dass bisher eine Gleichstellung der Geschlechter nur unvollständig verwirklicht wurde. Bundesweit verdienen Frauen durchschnittlich 23 % weniger als ihre männlichen Kollegen. 2010 lag die Frauenerwerbsquote in NRW bei 65,8 % (Männer: 80,6 %), nur zu 52 % gingen diese Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach (Männer 91 %), 32 % übten eine Teilzeitbeschäftigung aus (Männer 4 %) und 16 % standen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Männer 5 %). Obwohl die Frauen hinsichtlich ihrer Schulbildung mittlerweile besser qualifiziert sind als die Männer, liegt ihr Anteil in Führungspositionen unter 6 %.

Nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW am 09.11.1999 wurde vom Rat der Stadt Fröndenberg/Ruhr im Dezember 2001 der erste Frauenförderplan verabschiedet und entsprechend der gesetzlichen Vorgaben regelmäßig aktualisiert. Seitdem versteht die Stadtverwaltung Frauenförderung als integralen Bestandteil einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und ist sich bei der Verwirklichung von Maßnahmen ihrer Vorbildfunktion und Außenwirkung bewusst.

Die nun vorliegende 3. Fortschreibung des Frauenförderplans setzt sich zum Ziel,

- Frauen und Männern die gleichen Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere in allen Berufsfeldern zu eröffnen,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Angehörigenpflege für Frauen und Männer zu verbessern,
- den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Der Frauenförderplan beinhaltet auf der Basis einer Beschäftigtenstrukturanalyse konkrete Zielvorgaben und weitere flankierende Maßnahmen für die nächsten drei Jahre. Als Gemeinschaftsaufgabe obliegt allen Beschäftigten, insbesondere denen mit Personalverantwortung, die Mitverantwortung, die hier formulierten Maßnahmen und Ziele in ihren Aufgabenbereichen umzusetzen. Zur Erreichung der festgelegten Ziele berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Gesamtverwaltung und steht einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Fragen der Gleichstellung zur Verfügung.

Alle Beschäftigten müssen sich aktuell und in Zukunft insbesondere unter Berücksichtigung der Herausforderungen durch den demografischen Wandel und der kommunalen Haushaltslage hohen Anforderungen im Arbeitsleben stellen. Hierbei wird eine beschäftigtenorientierte und gleiche Chancen bietende Personalpolitik benötigt. Frauen und Männer profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit basiert, und von Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Dafür wollen wir gemeinsam eintreten.

Friedrich-Wilhelm Rebbe
Bürgermeister

Birgit Mescher
Gleichstellungsbeauftragte

1 Allgemeine Bestimmungen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Mit dieser Regelung des Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen.

Um diesen Verfassungsgrundsatz zu verwirklichen, legt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW, das am 20.11.1999 in Kraft getreten ist, grundlegende Ziele und Maßnahmen für eine aktive Frauenförderung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest. Dabei gibt § 5 a vor, dass von jeder Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ein Frauenförderplan jeweils für den Zeitraum von drei Jahren zu erstellen ist.

1.1 Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt, wie das LGG NRW, für die gesamte Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr.

Entsprechend § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch die Stadt Fröndenberg/Ruhr die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

1.2 Sprache

Gemäß § 4 LGG ist im dienstlichen Schriftverkehr eine Sprache anzuwenden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung trägt. Dabei sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer meinen. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Nach § 6 Abs. 2 LGG ist die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Die Bestandsaufnahme erfolgte zum Stichtag 01.10.2011.

2.1 Grundlagen

Grundlage für die Datenanalyse sind die zu diesem Stichtag beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Einbezogen sind dabei

- die beurlaubten Beschäftigten
- die zu einem anderen Dienstherrn abgeordneten Beschäftigten
- die Beschäftigten, die sich in der Aktivphase der Altersteilzeit befinden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, sind in der Datenanalyse nicht enthalten.

Ein Datenvergleich mit den Werten zum Stichtag 01.06.2007 der zweiten Fortschreibung des Frauenförderplans 2007 bis 2010 ist auf Grund einer Systemumstellung nur bedingt möglich. Daher können Veränderungen, die sich in diesem Zeitraum im Bereich der Frauenförderung ergeben haben, nicht in allen Bereichen tabellarisch gegenüber gestellt werden.

Stichtag 01.10.2011	Tatsächlich Beschäftigte	Davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Beamtinnen und Beamte	27	12	44,4 %
Tariflich Beschäftigte	93	61	65,6 %
Auszubildende	2	1	50,0 %
Summe	122	74	60,7 %

Zum Stichtag 01.10.2011 waren bei der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr 122 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Darin enthalten sind 47 teilzeitbeschäftigte Kräfte, eine beurlaubte Kraft und zwei Auszubildende.

Die tariflich Beschäftigten stellen mit einer Anzahl von 93 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Hauptanteil des Personalbestandes der Stadtverwaltung dar.

Der Anteil der weiblichen tariflich Beschäftigten liegt über 65 %. Bei diesem hohen Frauenanteil ist zu bemerken, dass 67 % (41) der 61 Frauen Teilzeitbeschäftigte sind.

Im Beamtenbereich liegt der Anteil der Frauen bei 44,4 %. Von den 12 Beamtinnen sind drei in Teilzeit beschäftigt.

Auf der Grundlage der Daten von 2007 ist der Anteil der weiblichen Belegschaft von 57,6 % auf 60,7 % gestiegen. Die Tendenz, dass mehr Frauen als Männer in der Stadtverwaltung beschäftigt sind, hat sich damit verstärkt.

Bei den insgesamt 20 Einstellungen seit 2007 beträgt der Anteil der Frauen 76,5 %.

2.2 Ermittlung des Frauenanteils in der Beschäftigtenstruktur

Zur Formulierung konkreter Zielvorgaben (§ 6 Abs. 3 LGG) sind die Bereiche zu ermitteln, in denen die weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert sind.

Die Beschäftigten werden hierzu den beiden Bereichen

- Nichttechnische Verwaltung
- Technische Verwaltung

zugeordnet, die nach Besoldungs- und Entgeltgruppen unterteilt sind.

Zwischen den Beschäftigtengruppen Beamte/innen und tariflich Beschäftigte wird nicht differenziert, da die Tätigkeiten in der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr von beiden Berufsgruppen alternativ wahrgenommen werden können.

2.2.1 Nichttechnische Verwaltung

In der nachfolgenden Tabelle sind die Beschäftigten der Stadtverwaltung erfasst, die im nichttechnischen Dienst tätig sind.

Dazu gehören Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte aus den Bereichen:

- allgemeiner Verwaltungsdienst
- Datenverarbeitung
- Archiv, Bücherei, VHS
- Schulsekretariate, Mensa
- Hausmeister/innen
- Hauswirtschaftshilfen.

Im Gegensatz zu den Frauenförderplänen der Vorjahre sind in diesem Bericht die Beschäftigten der Datenverarbeitung integriert.

Die Auszubildenden werden bei der Auflistung nicht berücksichtigt, da ihre Vergütung nicht in die Besoldungs- und Entgeltgruppen einzuordnen ist.

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen	Anteil der Frauen in %	Vergleichsdaten 2007		
				Insg.	♀	♀ in %
A 13/14 / EG 13/14				3	0	0 %
Höherer Dienst	/	/	/	3	0	0 %
A 13 / EG 12	2	0	0 %	2	0	0 %
A 12 / EG 11	8	3	37,5 %	5	1	20,0 %
A 11 / EG 10	12	3	25,0 %	10	4	40,0 %
A 10 / EG 9	17	11	64,7 %	15	9	60,0 %
A 9 / EG 9	2	2	100 %	9	5	55,5 %
Gehobener Dienst	41	19	46,3 %	41	19	46,3 %
A 9 / EG 9	6	5	83,3 %	2	2	100 %
A 8 / EG 8	17	12	70,6 %	17	11	64,7 %
A 7 / EG 6	18	12	66,7 %	17	12	70,6 %
A 6 / EG 5	18	12	66,6 %	19	14	73,7 %
A 5 / EG 4	1	1	100 %	/	/	/
EG 3	2	2	100 %	4	2	50 %
Mittlerer Dienst	62	43	69,4 %	59	41	69,5 %
EG 2	6	6	100 %	6	6	100 %
Einfacher Dienst	6	6	100 %	6	6	100 %
Gesamtsumme	109	66	61,1 %	111	66	59,5 %

Die Daten der Nichttechnischen Verwaltung zum Stichtag 01.10.2011 unterscheiden sich nur geringfügig von den Daten aus 2007. Die im damaligen Frauenförder- und Gleichstellungsplan formulierten Zielquoten sind nicht erreicht worden.

Höherer Dienst

Zum Stichtag ist keine Stelle im höheren Dienst vorhanden.

Gehobener Dienst

Die Anzahl der Beschäftigten und die Verteilung der Geschlechter ist im gehobenen Dienst im Vergleich zu 2007 konstant geblieben. Insgesamt gesehen besteht mit dem prozentualen Anteil der weiblichen Beschäftigten von 46,3 % ein nahezu

paritätisches Geschlechterverhältnis. Die angestrebte Zielvorgabe aus dem Frauenförderplan 2007 bis 2010, neu einzurichtende und freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen, konnte nicht eingehalten werden.

In den beiden Besoldungs- und Entgeltgruppen A 9/EG 9 und A 9/EG 10 sind die weiblichen Beschäftigten deutlich überrepräsentiert.

In der nächst höheren Eingruppierungen (A 11/EG 10) hat sich der prozentuale Anteil der Frauen im Vergleich zu den Daten von 2007 verschlechtert. Im Gegensatz dazu ist ein deutlicher Anstieg in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A 12/ EG 11 zu verzeichnen. In der höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen (A 13/ EG 12) besteht eine Unterrepräsentanz der Frauen von 100 %. Hier sind wie in 2007 nur männliche Beschäftigte vertreten.

Trotz der bereits bestehenden Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten ab der Besoldungs- und Entgeltgruppe A 11/EG 10 wurden von 2008 bis 2011 zwei männliche Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert, dagegen keine weibliche Beschäftigte. Die diesbezüglichen Daten des Jahres 2007 weisen hier eine Unschlüssigkeit auf.

Mittlerer Dienst / Einfacher Dienst

In beiden Bereichen sind die Frauen nicht unterrepräsentiert. Es ist im Planungszeitraum nicht zu erwarten, dass sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf unter 50 % verringern wird.

2.2.2 Technische Verwaltung

In der nachfolgenden Tabelle sind die Beschäftigten erfasst, die im Bereich der technischen Verwaltung als Ingenieure/innen und Techniker/innen tätig sind.

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen	Anteil der Frauen in %	Vergleichsdaten 2007		
				Insg.	♀	♀ in %
EG 15	1	0	0 %	1	0	0 %
Höherer Dienst	1	0	0 %	1	0	0 %
EG 11	3	2	66,7 %	3	2	66,7%
EG 10	2	1	50 %	2	0	0 %
EG 9	1	0	0 %	1	0	0 %
Gehobener Dienst	6	3	50 %	6	2	33,3 %
EG 9	1	0	0 %	/	/	/
EG 8	1	1	100 %	/	/	/
EG 6	2	2	100 %	/	/	/
Mittlerer Dienst	4	3	75 %	/	/	/
Gesamtsumme	11	6	54,5 %	7	2	28,6 %

Höherer Dienst

Wie auch in 2007 ist in dieser Laufbahngruppe keine Personalbewegung zu verzeichnen. Daher besteht nach wie vor eine Unterrepräsentanz der Frauen von 100 %.

Gehobener Dienst

Besonders im Bereich des gehobenen Dienstes ist bezüglich der Frauenförderung eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Hier wurde die Zielquote von 50 % erreicht.

Mittlerer Dienst

In diesem Bereich sind die Frauen nicht unterrepräsentiert. Es ist im Planungszeitraum nicht zu erwarten ist, dass sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf unter 50 % verringern wird.

2.3 Ermittlung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen

In den Leitungsfunktionen sind die weiblich Beschäftigten erheblich unterrepräsentiert.

	Besetzte Leitungsstellen insgesamt	Davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Fachbereichsleitung	2	0	0 %
Teamleitung	9	3	33,3 %
Summe	11	3	27,3 %

Sowohl im Höheren Dienst als auch in den Spitzenämtern des Gehobenen Dienstes sind alle Positionen von Männern besetzt. Lediglich 33,3 % der Teamleiter/innen und 20 % der stellvertretenden Teamleiter/innen sind weibliche Beschäftigte.

2.4 Ermittlung des Frauenanteils im Bereich der Auszubildenden

Im Berichtszeitraum wurden in den verschiedenen Ausbildungsgängen sechs Auszubildende eingestellt. Der Anteil der Frauen betrug dabei 50 %.

Bei den eingehenden Bewerbungen zeichnet sich nach Auskunft der Personalabteilung der Trend ab, dass sich insbesondere junge Frauen bei der Stadtverwaltung bewerben.

2.5 Teilzeitbeschäftigte

In der Regel wird die Teilzeitbeschäftigung gewählt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Von allen Beschäftigten arbeiten 75 Personen in Vollzeit (61,5 %) und 47 (38,5 %) in Teilzeit.

Mit 93,6 % sind die Frauen der weitaus größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Lediglich drei männlich Beschäftigte nutzen dieses Arbeitszeitmodell.

20,4 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten unterhältig.

Bereich	Beschäftigte insgesamt	Davon Teilzeit	Anteil in %	Davon Männer	Anteil in %
Nichttechnischer Dienst	111	43	35,2 %	3	6,9 %
Technischer Dienst	11	4	36,4 %	0	0 %
Summe	122	47	38,5 %	3	6,4 %

2.6. Beurlaubte Beschäftigte

Im Berichtszeitraum ließen sich vier Beschäftigte aus familiären Gründen beurlauben. Fünf Beschäftigte (drei Frauen und zwei Männer) machten von der Beurlaubung durch Elternzeit Gebrauch. Zum Stichtag ist noch eine Beschäftigte in Elternzeit.

2.7 Zusammenfassung

Die weiblichen Beschäftigten sind

- in Führungspositionen und
- in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen erheblich unterrepräsentiert.

Fast ausschließlich Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen, meist für mehrere Jahre.

Fast ausschließlich Frauen reduzieren ihre wöchentliche Arbeitszeit aus familiären Gründen über einen längeren Zeitraum.

3 Prognose und Zielvorgaben

Das LGG fordert als Grundlage des Frauenförderplans in § 6 Abs. 2 zusätzlich zu der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Eine realistische Prognose über die Wiederbesetzung freiwerdender Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen kann wegen der Unabwägbarkeit verschiedener Einflussmöglichkeiten (z. B. Haushaltslage, Umstrukturierungen) nicht erfolgen. Die sich verändernden Rahmenbedingungen (z. B. gesetzliche Grundlagen, demografischer Wandel in der Belegschaft) haben einen nicht konkret definierbaren Einfluss auf die Organisations- und Personalentwicklung und damit auf den bestehenden Personalbedarf.

Die prognostizierbare Altersfluktuation im Planungszeitraum wird bestimmt durch die Anzahl der Beschäftigten, die in den nächsten vier Jahren wegen des Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, sowie diejenigen, die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten. Zum Stichtag 01.10.2011 beläuft sich die Anzahl dieser Beschäftigten auf insgesamt 12 Personen. Dabei handelt es sich um drei tariflich Beschäftigte aus der technischen Verwaltung und um neun Personen (zwei Beamte und sieben tariflich Beschäftigte) aus der nichttechnischen Verwaltung. Bezüglich der Laufbahngruppen ergibt sich folgende Aufstellung:

Laufbahngruppe	2012		2013		2014		2015	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Höherer Dienst				1				
Gehobener Dienst	1	2		1		1		
Mittlerer Dienst	1		1				2	2

Aufgrund der vorangegangenen Bestandsaufnahme gilt für die Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr grundsätzlich in den kommenden vier Jahren in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, frei werdende Stellen – bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber – mit Frauen zu besetzen.

Das LGG schreibt vor, in diesen Bereichen konkrete Zielvorgaben festzulegen. Die derzeitige Frauenquote, bezüglich der freiwerdenden Stellen durch das Erreichen der Regelaltersgrenze und des Eintritts in die Freistellungsphase der Altersteilzeit unter Berücksichtigung der Besoldungs- und Entgeltgruppen aufgegliedert nach nichttechnischer und technischer Verwaltung stellt sich wie folgt dar:

Nichttechnische Verwaltung	Freiwerdende Stellen	Derzeitiger Frauenanteil	Mit Frauen zu besetzen	Ziel 2015
<u>Gehobener Dienst</u>				
A 13 / EG 12	1, davon 0 Frauen	0 %	1	50,0 %
A 12 / EG 11	1, davon 1 Frau	37,5 %	1	37,5 %
A 11 / EG 10	1, davon 0 Frauen	25,0 %	1	33,3 %
<u>Mittlerer Dienst</u>				
A 8 / EG 8	3, davon 2 Frauen	70,6 %	0	58,8 %
A 7 / EG 6	2, davon 1 Frau	66,7 %	0	61,1 %
A 6 / EG 5	1, davon 1 Frau	66,6 %	0	61,1 %

Um bis 2015 das Ziel einer geschlechtergerechteren Stellenbesetzung zu erreichen, müssen bei Wiederbesetzung die Stellen im Gehobenen Dienst bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Konkrete Zielvorgaben für die Besetzung der freiwerdenden Stellen im Mittleren Dienst sind nicht notwendig, da das Soll mit 50 % paritätischer Besetzung bereits erreicht ist.

Bei möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen ab der Besoldungs-/ Entgeltgruppe A 10/ EG 10 sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen.

Technische Verwaltung	Freiwerdende Stellen	Derzeitiger Frauenanteil	Mit Frauen zu besetzen	Ziel 2015
<u>Höherer Dienst</u>				
EG 15	1, davon 0 Frauen	0 %	1	100,0 %
<u>Gehobener Dienst</u>				
EG 11	1, davon 0 Frauen	66,7 %	0	66,7 %
EG 10	1, davon 0 Frauen	50,0 %	0	50,0 %

Bei Wiederbesetzung der Stelle im Höheren Dienst sollte diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit einer Frau besetzt werden. Hiermit würde ein eindeutiges Signal für die Frauenförderung gesetzt.

Konkrete Zielvorgaben für die Besetzung der freiwerdenden Stellen im Gehobenen Dienst sind nicht notwendig, da das Soll mit 50 % paritätischer Besetzung bereits erreicht ist.

4 Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung

4.1 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung

Gleichstellung und Frauenförderung sind ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung und werden als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

Als Instrument der Personalplanung erfordern sie geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte und familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Die Gleichstellungsbeauftragte soll bei diesen Konzeptentwicklungen beteiligt werden.

Bei der Entwicklung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen sind die Ziele der Gleichstellung, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beachten. Dafür ist eine geschlechtsspezifische Erfassung der Daten bei allen Statistiken, Erhebungen und Analysen erforderlich.

Um die Forderungen des LGG § 6 Abs. 3 zu erfüllen, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange bevorzugt einzustellen und beim Aufstieg zu berücksichtigen, bis ihr Anteil in allen Bereichen, vor allem in Führungsfunktionen bei 50 % liegt.

Bei Haushaltssicherungskonzepten, Konsolidierungsmaßnahmen, organisatorischen Umstrukturierungen und weiteren personalpolitischen Maßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen bzw. sind Ausgleichsmaßnahmen (z. B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten) vorzunehmen. Ist absehbar, dass frei werdende Stellen gesperrt werden oder entfallen, sind Maßnahmen zu ergreifen, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern.

Bei beabsichtigten Organisationsentwicklungsmaßnahmen, die umfassende Auswirkungen auf z. B. Aufgaben, Arbeitsverteilung, Kompetenzen, Qualifikationen etc. nach sich ziehen, sollen der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld die Auswirkungen auf die Beschäftigten dargelegt werden.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist wie dem Personalrat rechtzeitig die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb wird ein Arbeitsklima der gegenseitigen Toleranz und Wertschätzung der Leistungen von Frauen und Männern auf den unterschiedlichsten Ebenen gefördert.

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen (4.2 bis 4.6) sind ausführlich im LGG ausgeführt, das in Auszügen dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan anhängt. An dieser Stelle werden daher lediglich die darüber hinaus gehenden Maßnahmen der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr erläutert.

4.2 Stellenausschreibungen

Frei werdende Stellen werden nach § 8 LGG grundsätzlich ausgeschrieben. Sie werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch denen, die sich in Elternzeit und Beurlaubung befinden, mitgeteilt.

Vor jeder internen und externen Ausschreibung ist vom zuständigen Fachbereich ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird.

Wird in Ausnahmefällen auf eine Ausschreibung verzichtet z. B. gemäß § 8 Abs. 8 LGG, ist dies besonders zu begründen.

Ausschreibungen erfolgen sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit.

In den Ausschreibungstext wird folgender Zusatz aufgenommen: „Die Stelle ist grundsätzlich teilbar.“ Sollten einer Ausschreibung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, ist dies auf Anforderung gegenüber der Gleichstellungsstelle zu begründen.

Bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben die Personalverantwortlichen Frauen bei vergleichbarer Qualifikation stärker zur Bewerbung zu motivieren und zu unterstützen.

Gehen auf eine interne Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen ein, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, wird die Stelle öffentlich ausgeschrieben.

4.3 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Um zu einer Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere im gehobenen und höheren Dienst, in den nächsten drei Jahren beizutragen, werden weiterhin alle frei werdenden Stellen die einen Frauenanteil von weniger als 50 % aufweisen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit einer Frau besetzt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, auch längerfristige Zeiten für Kindererziehung oder Betreuung Pflegebedürftiger, dürfen nicht zum Nachteil ausgelegt werden.

Grundsätzlich können alle Stellen in Teilzeit besetzt werden. Insbesondere bei der Nachbesetzung von Stellen ist die Teilbarkeit zu berücksichtigen.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber und erhält Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Sie kann sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen vorschlagen, dass ihr noch geeignet erscheinende Bewerber/innen aus der Bewerberliste nachgeladen werden.

Bei der Besetzung von Führungspositionen gehören zu den sozialen Kompetenzen auch Kenntnisse über die Themenbereiche „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Sie sollen in das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung mit aufgenommen und im Auswahlverfahren überprüft werden.

4.4 Ausbildung und Anleitungsgespräche

Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

Jährlich und bei Bedarf soll zwischen der Personalleitung und allen Auszubildenden ein Anleitungsgespräch stattfinden, in dem der Ist-Stand der Ausbildung erörtert wird, bei Bedarf konkrete Unterstützung für die weitere Ausbildung gegeben und Wünsche und Anregungen der Auszubildenden berücksichtigt werden.

In diese Anleitungsgespräche sollen Themenbereiche wie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Gleichberechtigung von Frau und Mann im Erwerbsleben“ und „Mobbing und/oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ aufgenommen werden.

4.5 Fortbildung

Alle Beschäftigten einschließlich der Beurlaubten (§ 14 Abs. 7 LGG) werden über allgemein angebotene Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert. Darüber hinaus werden die Beurlaubten in regelmäßigen Abständen auf Fortbildungen in den Bereichen Methodenkompetenzen und Wiedereinstieg in den Beruf aufmerksam gemacht.

Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen und sie insbesondere bei Weiterbildungsmaßnahmen für Führungsaufgaben sowie auf spezielle Fortbildungsveranstaltungen (z. B. Rhetorik, Selbstbehauptung, Aufstiegsplanung) hinzuweisen.

Im Rahmen von Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. folgende Themen zu behandeln:

- Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen.

Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten teilnehmen können.

Nehmen Teilzeitbeschäftigte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, gelten mindestens die tariflichen und gesetzlichen Regelungen.

4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen

Die Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Arbeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte regt an, dass die Personalverwaltung alle Beschäftigten jährlich über die gesetzlichen und tariflichen Veränderungen und Neuregelungen bezüglich der Freistellung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen

Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert. Des Weiteren finden durch die Personalverwaltung einzelfallbezogene Beratungen statt.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr männliche Beschäftigte, die die Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung und/oder Beurlaubung in Anspruch nehmen.

Angesichts der hohen Teilzeitquote von Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gebührt dieser Arbeitsform eine besondere Aufmerksamkeit. Nur wenn in diesem Bereich die Rahmenbedingungen stimmen, können Frauen sich beruflich weiterentwickeln, so dass Chancengleichheit geboten wird. Zu den Rahmenbedingungen gehören z. B. die Realisierung individueller und flexibler Arbeitszeitmodelle und ein Beschäftigungsangebot während der Elternzeit.

Für Eltern in Elternzeit und Beurlaubte wird ein Angebot mit dem Ziel entwickelt, die Qualifikation der betreffenden Beschäftigten und ihren Kontakt zur Stadtverwaltung zu erhalten. Die Personalabteilung hat die Aufgabe, über wichtige Änderungen im Aufgabenbereich, in der Gesamtverwaltung, über Fortbildungsangebote und Stellenausschreibungen zu informieren.

Weitere Maßnahmen (frühzeitiges Rückkehrgespräch, Hospitationen etc.) sind zur Unterstützung des Wiedereinstieges durchzuführen.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden insbesondere die Belange von Eltern und von Alleinerziehenden bei Kindern bis zu 14 Jahren vorrangig berücksichtigt, soweit ihnen nicht andere gleichwertige Interessen entgegen stehen. Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung abzustimmen, wenn dienstliche Belange nicht im Wege stehen.

4.7 Schutz vor sexueller Belästigung

Nach § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegen zu wirken. Es ist Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere der Führungskräfte, dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Aufgabenbereich ein belästigungsfreies Arbeitsklima besteht.

Als sexuelle Belästigung gelten u.a.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen
- Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen oder Zurschaustellung pornografischer Darstellungen und Schriften
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und kann arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche sowie strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die/den nächst höhere/n Vorgesetzte/n, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorge des Dienstherrn und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen, sondern ausschließlich gegen die belästigende Person zu richten.

5 Angebote der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle berät in allen Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und bietet Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie Problemen am Arbeitsplatz (sexuelle Belästigung, Mobbing,...).

In den nächsten drei Jahren wird sie weiterhin zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens der weiblichen Beschäftigten jährlich ein Inhouse-Seminar mit einer externen Referentin anbieten. Zur Gleichstellung der männlichen Beschäftigten wird sie für diese ein adäquates Angebot anregen.

Als Kooperationsveranstaltung wird sie mit den Gleichstellungskolleginnen des Kreises Unna ein Mentoringprojekt initiieren. Das Projekt richtet sich ausschließlich an die weiblichen Beschäftigten verbunden mit den Zielen, sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und ihre Chancen, höherwertige Aufgaben und Führungspositionen wahrzunehmen, zu erhöhen.

Als eine weitere Maßnahme regt die Gleichstellungsstelle ein Coachingprogramm als Qualifizierungsangebot für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte an.

Um gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen und die persönliche Gesundheit zu stärken, wird die Gleichstellungsstelle im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement für die weiblichen Beschäftigten entsprechende Maßnahmen initiieren und in Kooperation mit der Personalverwaltung adäquate Maßnahmen für die männlichen Beschäftigten anregen.

Zur Reflexion, Weiterentwicklung und Fortschreibung der Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wird eine Arbeitsgruppe, die sich aus Personalverwaltung, Personalrat und Gleichstellung zusammensetzt, eingerichtet, in der auch allgemeine Fragen der Gleichstellung thematisiert werden. Die Gruppe begleitet und evaluiert kontinuierlich die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

6 Controlling

Grundsätzlich erfolgt nach jeweils einem Jahr eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um gegebenenfalls nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Hierzu soll zum einen die Personalabteilung eine aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigungsstruktur erstellen, zum anderen nehmen Fachbereichsleiter schriftlich Stellung zur Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in jeweils ihrem Aufgabenbereich. Die Ergebnisse werden der Verwaltungsleitung vorgestellt.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wird dem Rat durch die Gleichstellungsstelle ein Bericht über die Personalentwicklung sowie die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit der Fortschreibung vorgelegt.

7 Schlussbestimmungen

Mit Beschluss des Rates am 17.04.2013 tritt bis zum 31.12.2015 die
3. Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr in Kraft.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten zugänglich gemacht und im Mitteilungsblatt und auf der Internetseite der Gleichstellungsstelle veröffentlicht.

Bei jeder Einstellung wird den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich der Auszubildenden, durch die Personalverwaltung ein Exemplar dieses Regelwerkes und des LGG ausgehändigt.

Anlage

- AUSZÜGE aus dem Gesetz zur Gleichstellung für Frauen und Männer für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz) vom 9. November 1999 -

§ 1 Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. ...

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden ...

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 Geltungsbereich

...

(3) Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

...

§ 4 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

...

§ 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; ... Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben....

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten ... und mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

...

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen.

...

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- ... verhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in ... der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

...

§ 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. ...

(2) Liegen nach einer Ausschreibung ... keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. ...

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. ...

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei ...

2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;

3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;

4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und –beamten.

§ 9 Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

...

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10 Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ... maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. ...

§ 11 Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen ... sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

...

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig,

wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14 Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

...

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenswiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. ...

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; ...

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. ...

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. ...

...

§ 19 Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. ...

§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die ... für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.